

Likestillingsredegjørelse 2025

Pharma Marine AS arbeider aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering i virksomheten. Vi skal være en inkluderende arbeidsplass der alle ansatte møtes med respekt og likeverd, uavhengig av kjønn, livsfase, etnisitet, språk, religion, livssyn, seksuell orientering eller funksjonsevne. Vi har ansatte fra 18 ulike nasjonaliteter, noe som bidrar til et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø.

Likestilling og mangfold er forankret i våre strategier, retningslinjer og i vår bedriftskultur.

Kjønns sammensetning i virksomheten

Ved utgangen av 2025 hadde Pharma Marine 87 ansatte, hvorav 40 % var kvinner. Kvinner er godt representert i ledende stillinger, mens menn utgjør en større andel i produksjonen. Vi har et bevisst forhold til kjønnsbalanse ved rekruttering og vi har ingen ansatte i ufrivillig deltid.

Likelønn og rettferdig lønnspraksis

Pharma Marine har en lønnspolitikk som bygger på prinsippet om likelønn for arbeid av lik verdi, ansvar og kompleksitet.

Vi arbeider kontinuerlig for å sikre rettferdig lønnsutvikling for alle ansatte. Årlig justering blir gitt til alle ansatte. For flere stillingsgrupper praktiseres kollektiv lønnsfastsettelse, noe som bidrar til en jevn og transparent lønnsstruktur. Eventuelle individuelle forskjeller er knyttet til ansvar og funksjon i de ulike stillingene.

Forebygging av diskriminering og trakassering

Virksomheten har tydelige retningslinjer og rutiner for å forebygge og håndtere diskriminering, trakassering og uønsket adferd. Varslingsrutiner er oppdatert og lett tilgjengelige for alle ansatte, både på norsk og engelsk.

Etiske retningslinjer er en integrert del av personalhåndboken, i tillegg til utdrag som en del av stillingsinstruks. Disse gjennomgås med alle nyansatte. Tilsvarende er forebygging av konflikter og mobbing forankret i virksomhetens HMS-arbeid.

Kompetanse og inkludering

Vi arbeider aktivt med kompetanseutvikling og inkludering. I 2025 hadde vi fire lærlinger ansatt i bedriften. Disse følges tett opp av fagansvarlig, instruktør og HR. Vi har et godt og tett samarbeid med opplæringskontoret i kommunen.

Vi har også flere ansatte som tar fagbrev gjennom praksiskandidatordningen.

Det legges også til rette for god oppfølging av ansatte som returnerer fra foreldrepermisjon, for å sikre en trygg og god tilbakeføring til arbeid.

Systematisk arbeid og organisering

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering involverer ledelsen, HR og tillitsvalgte. Dette sikrer bred forankring og kontinuerlig oppfølging.

Våre styrende dokumenter, inkludert personalhåndbok og HMS-håndbok, oppdateres jevnlig og er tilgjengelige for alle ansatte.

Aktiviteter for likestilling, mangfold og mot diskriminering

- Tett samarbeid med NAV om arbeidstrening og tilbakeføring til arbeidslivet.
- Tilrettelegging for gravide og ammende blir fulgt opp på alle avdelinger. Dette innebærer blant annet permisjon for ammefri, fritak fra nattarbeid og enkelte arbeidsoppgaver. Revisjon av rutine for gravide ansatte pågår.
- Sikret tett og likeverdig oppfølging av ansatte i permisjon og sykefravær
- Tidsavgrenset tilrettelegging for sykemeldte.
- Vi har et bevisst forhold til at ulike nasjonaliteter kan gi kommunikasjonsutfordringer. Vi har derfor arrangert gratis norskkurs til ansatte med ulik språkbakgrunn.
- Tilrettelagt for fri ved feiring av religiøse høytidsdager.
- Bedriftens lunsjtilbud hensyntar matintoleranse og allergier med tydelig merking. Det tilbys alternativ mat ved gluten og laktoseintoleranse. Maten merkes også med hensyn til religiøse bestemmelser. Samme praksis gjelder for arrangementer i jobbrei.
- Videreutviklet rutiner for ledelse og personaloppfølging. Forsvarlig håndtering av personalet, under like prinsipper, beskrives i denne rutinen.
- Revidert og videreutviklet rutine for personalledelse med strukturert gjennomgang av denne til alle bedriftens ledere.
- Prøvetidssamtaler blir gjennomført regelmessig med alle nyansatte de første 6 månedene, der integrering er et tema og eventuelle utfordringer kan tas opp.
- Vi har rutine for gaver og påskjønnelser som gjelder for alle ansatte.
- Våre stillingsannonser oppfordrer alle kvalifiserte søkere til å søke. Mangfold er beskrevet og hensyntatt i rekrutteringsprosessen.
- Strategisk plan for tettere partsamarbeid mellom arbeidstakere og arbeidsgiver.

Veien videre

Pharma Marine vil fortsette arbeidet med å styrke likestilling og mangfold gjennom målrettede tiltak, tydelig ledelse og gode arbeidsprosesser.

Vi ser dette som en viktig forutsetning for trivsel, utvikling og bærekraftig verdiskaping i virksomheten.


.....
Signatur

Navn: Leif Kjetil Gjendemsjø

Stilling: Chief Executive Officer

Dato, sted: 24.06.26, Terøy
.....

